

第2期

野洲市障がい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)



令和7年4月
野洲市 人事課

第2期 野洲市障がい者活躍推進計画

令和7年4月1日

野洲市長
野洲市議会議長
野洲市代表監査委員
野洲市教育委員会
野洲市農業委員会
野洲市病院事業管理者

第2期野洲市障がい者活躍推進計画(以下「本計画」という。)は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第7条の3第1項の規定に基づき、市全体で障がいのある職員(法第2条第1号に規定する障害者のことをいう。)の活躍に向けた取組を推進するため、野洲市長、野洲市議会議長、野洲市代表監査委員、野洲市教育委員会、野洲市農業委員会及び野洲市病院事業管理者が連名で策定する計画です。

1. 策定趣旨

本市では、法等に基づき、これまで障がいのある人を対象とした採用試験の実施や、障がいのある職員の働きやすい職場環境の整備などに取り組み、障がい者雇用の促進を図ってきました。

令和元年6月には法が改正され、国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障がいのある人を雇用するように努めることが明確化されるとともに、障がいのある職員の活躍の場の拡大に関する措置として、「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。

本市におきましても、法定雇用率の達成および障がいのある職員、一人ひとりが能力を有効に発揮して活躍できる職場環境整備に向けた取組を推進するため、法第7条の3第1項の規定に基づき、令和2年7月1日に第1期計画を策定しました。

第1期計画では、法の趣旨に基づき、障がいを有する職員が、障がいの特性に応じた職務を行うなど働きやすい職場環境を整え、さらには、法定雇用率達成のために採用に取り組んできました。

こうした現状や課題を踏まえながら、第2期計画においても、障がいの有無や程度に関わらず、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

【参考】

障害者の雇用の促進等に関する法律 抜粋

第7条の3 国及び地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。)は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関(当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。)が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画(以下この条及び第78条第1項第2号において「障害者活躍推進計画」という。)を作成しなければならない。

2. 障がい者雇用等の状況

(1) 障がい者雇用率の状況（全任命権者合算）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%
実雇用率	2.4%	2.41%	2.44%	2.03%	1.91%
不足数	0.5人	1.0人	1.0人	5.0人	8.5人

第1期計画において、法定雇用率以上の障がい者雇用を行うことを目標としていたが、未達の状態が続いた。実雇用率も定年以外の退職者が多かったため、不足数も大きくなっていった。

(2) 障がいのある職員の職場定着の状況

（障害者を対象とした職員選考による採用者、全任命権者合算）

< 常勤職員 >

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
定着率(6か月)	100%	採用実績なし	採用実績なし	採用実績なし
定着率(1年)	100%	採用実績なし	採用実績なし	採用実績なし

< 非常勤職員 >

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
定着率(6か月)	100%	100%	100%	100%
定着率(1年)	100%	100%	100%	100%

常勤職員、非常勤職員共に雇用開始から1年間の退職者はいなかった。

3. アンケート結果

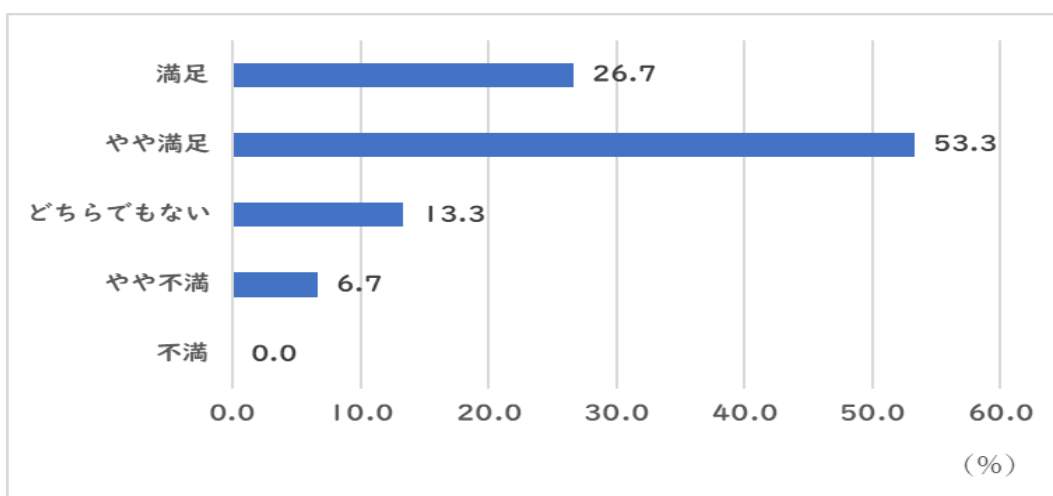
障がいをもつ職員の働きやすい環境を整え、現在の職に定着し続けるような支援を行うにあたり、現状の分析のため、障がいをもつ職員に対して「職場等の労働環境及び満足度に関するアンケート」を実施しました。

アンケート実施：令和6年11月

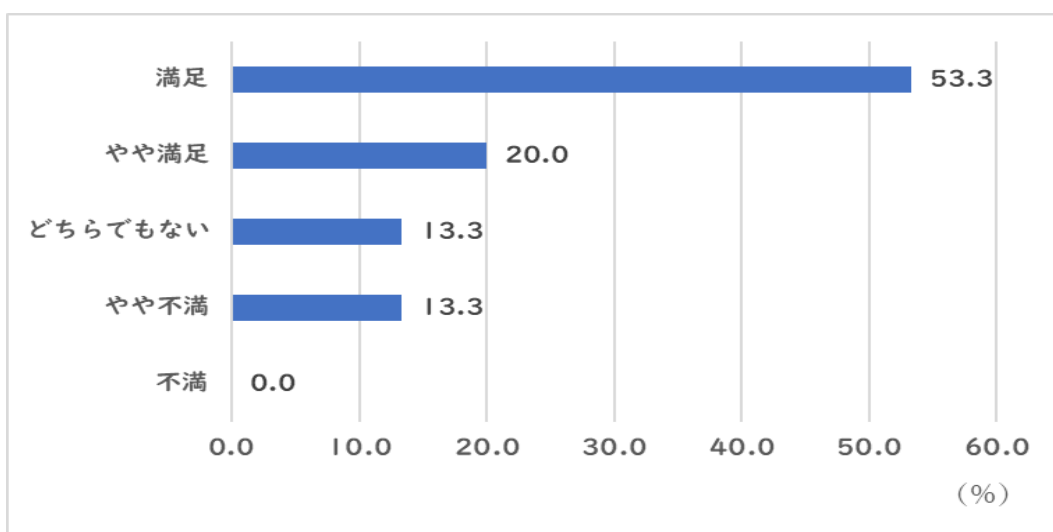
調査対象者：令和6年度の雇用率調査時に障害者手帳を所有する職員

＜アンケート集計結果＞

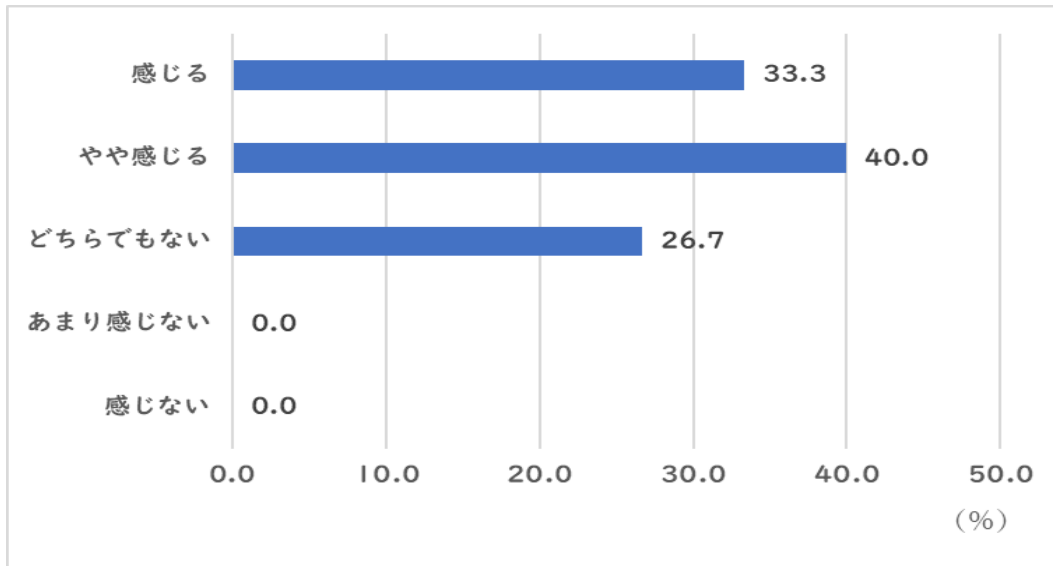
1 現在の働いていることの全体評価について



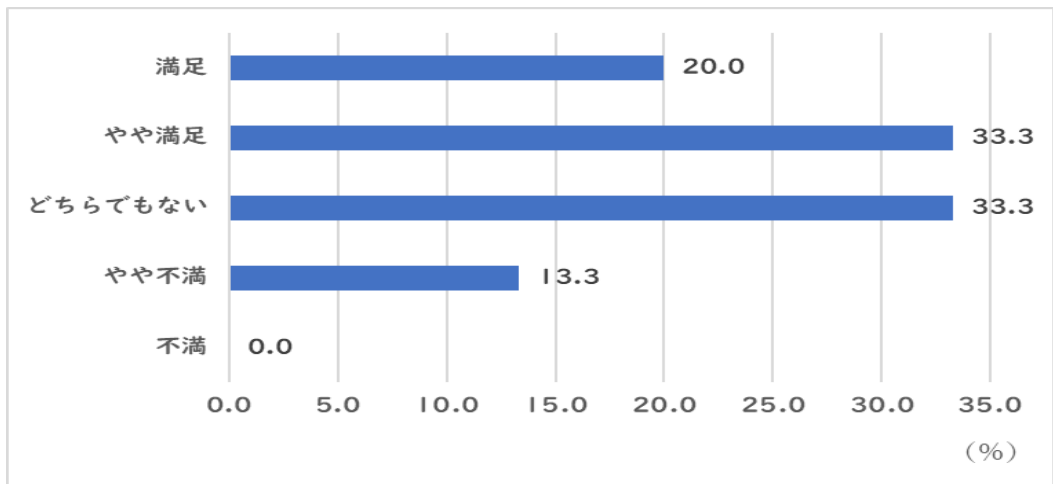
2 現在の仕事内容について



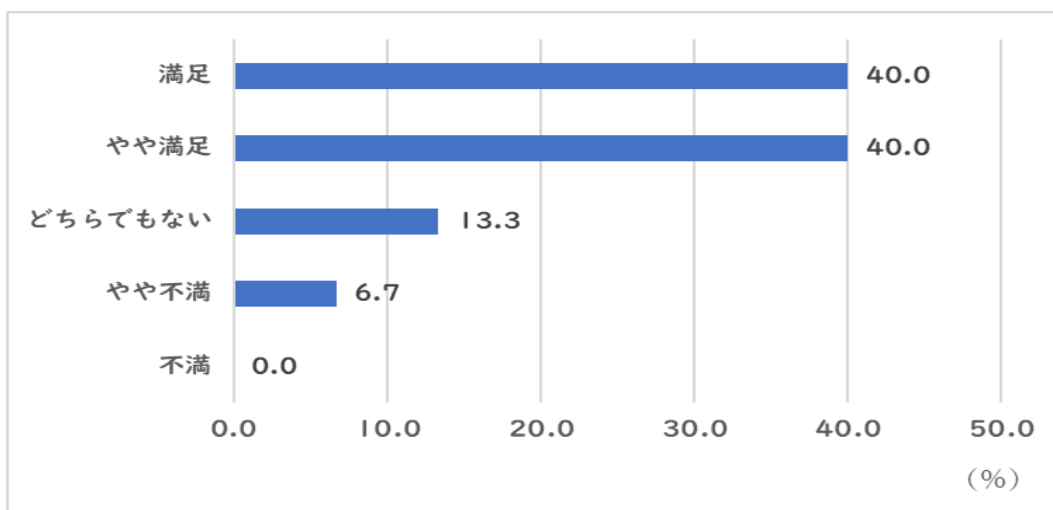
3 現在の仕事のやりがいについて



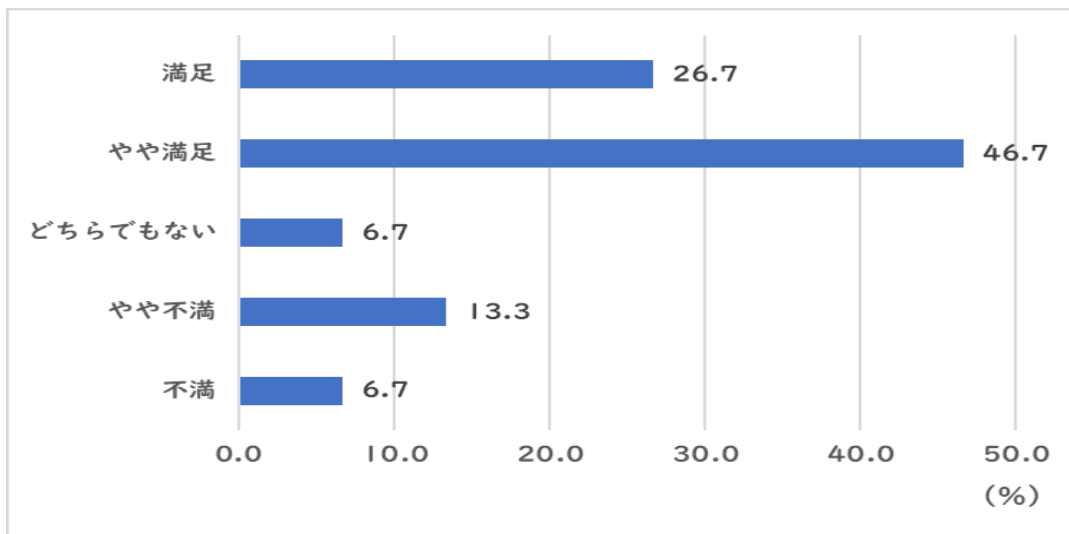
4 現在の業務量について



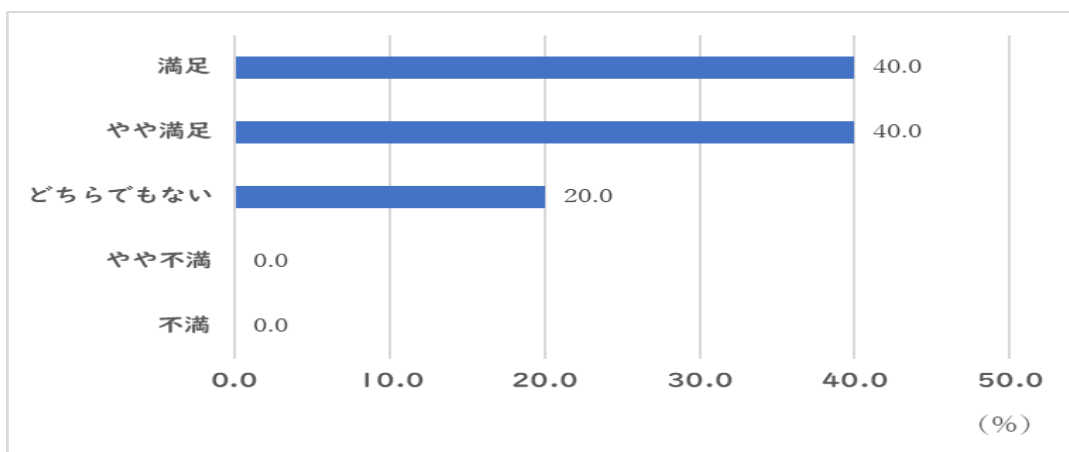
5 現在の職場の働きやすさについて



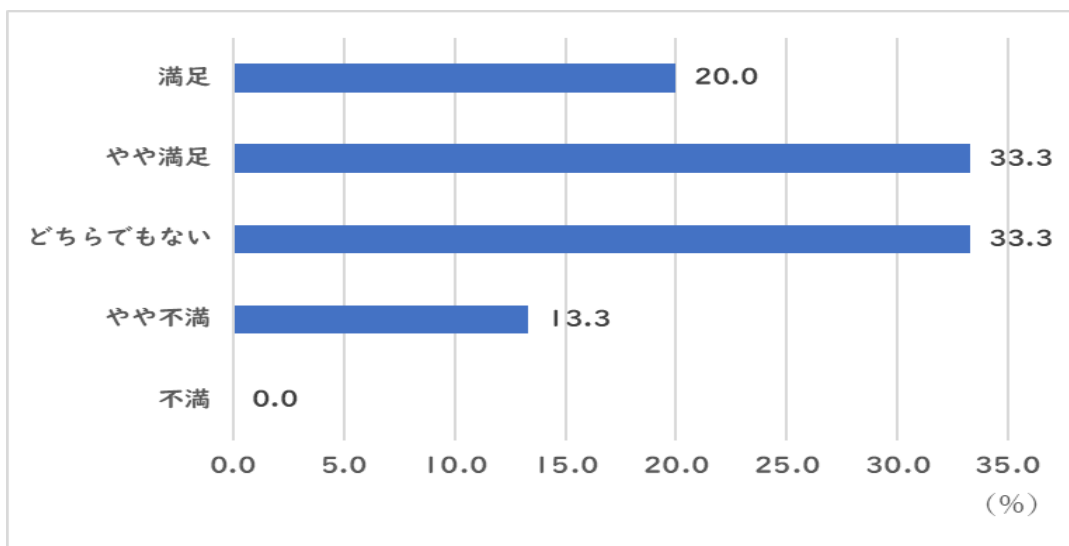
6 現在の作業環境(スペース、導線など物理的な環境について)



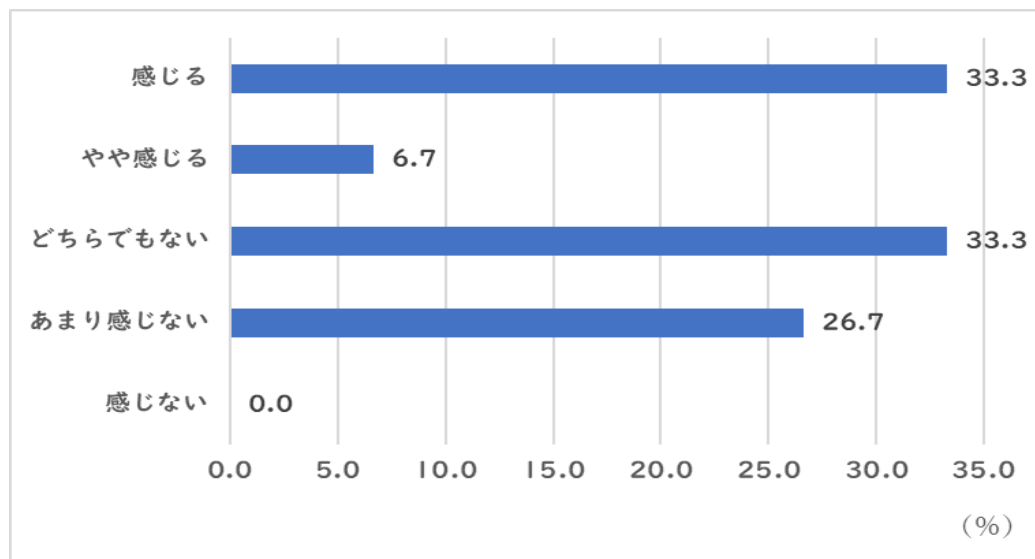
7 相談体制等の職場環境について(周囲のサポートや相談しやすい職場の雰囲気等)



8 勤務上での障がいへの配慮について(障害特性に合った業務分担・業務指示等)



9 市役所内の障がい者に対する理解について



4. 新たな目標と達成に向けた取組

○取組方針

本市では、これまで障がいのある人を対象とした採用試験の実施や、障がいのある職員の働きやすい職場環境の整備などに取り組み、障がい者雇用の促進を図ってきた。今回実施したアンケート結果では、勤務に対する満足度は、比較的高い水準であったが、他の項目を含め、より働きやすい環境作りを行っていくことが必要である。

今後も、法定雇用率の達成、職員の定着および障がいのある職員、一人ひとりが能力を有効に発揮して活躍できる職場を目指して、取り組んでいく。

○計画期間

令和7年度から令和11年度まで

(令和7年4月1日から令和12年3月31日まで)

○目標

①採用に関する目標

障がい者雇用枠を設け、積極的に募集を行い、採用選考に当たっては、障がい者の方の要望を踏まえ、障がい特性に配慮した採用を行う。

※計画中の法定雇用率(各年度6月1日時点)

令和7年度から令和8年度まで 2.8%、

令和9年度から令和11年度まで 3.0%(令和8年7月引き上げ)

②定着に関する目標

必要に応じて面談等を行い、障がいのある職員と業務が適正であるか確認を行い、障がいのある職員の採用後1年間の定着率を100%とする。

○取組内容

①障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

(1)組織面

- ・障がい者雇用の促進及び障がい者活躍推進計画の円滑な実施を図るために、障害者雇用推進者として、総務部長、教育部長及び市立野洲病院事務部長を選任する。
- ・職場や障がいのある職員からの相談体制を図るため、障害者職業生活相談員として人事課長、学務課長及び市立野洲病院総務課長を選任する。なお、学務課長及び市立野洲病院総務課長が相談を受けた場合、人事課長と連携し、総合的に対応する。

(2)人材面

- ・障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)について、必要に応じて、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
- ・職員に対し、障がいに関する理解促進のための啓発・研修等を実施する。

②障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定および創出について検討を行う。
- ・新規採用時や人事異動時など、定期的な面談や自己申告書により個々の状況の把握に努め、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかを点検する。また、必要に応じて業務変更等を行う。

③. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1)職務環境

- ・障がい特性に配慮した措置を講じる際には、障がいのある職員からの要望を考慮しつつも、過度な負担とならない範囲で適切に実施する。
- ・障がいのある職員の障害特性に配慮し、各職場において、職員の業務を行う上で必要な施設・設備等に合理的な配慮を講ずる。
- ・必要な器具等があれば、職員の意向に寄り添いながら、助言や器具の提供を行う。

(2)募集・採用

- ・障がいのある人からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した採用に努める。
- ・募集・採用に関しては、採用後の勤務についてイメージしやすいよう、応募者に丁寧な業務内容の説明に努める。
- ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - a 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

- b 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- c 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- d 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- e 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3)働き方

- ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
- ・常勤職員については、時差出勤制度による柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

(4)キャリア形成

- ・本人の希望等も踏まえつつ、実務や能力向上に係る研修等を実施する。

(5)その他の人事管理

- ・障がいのある職員が希望する場合には面談を実施し、状況把握を行う。
- ・在職中に疾病・事故等により障がいを有する状態となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- ・障がいのある職員が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。